



”diviser pour mieux régner” : une interprétation microéconomique de la détérioration du rapport de force capital/travail

Cédric Durand

► To cite this version:

Cédric Durand. ”diviser pour mieux régner” : une interprétation microéconomique de la détérioration du rapport de force capital/travail. Les Mondes du travail , 2007, 3/4, pp.63-78. hal-00146208

HAL Id: hal-00146208

<https://hal.science/hal-00146208>

Submitted on 14 May 2007

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L’archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d’enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

« diviser pour mieux régner » : une interprétation microéconomique de la détérioration du rapport de force capital /travail

Cédric Durand¹

cdurand@ehess.fr

1. Introduction

Les résistances au travail sont très affaiblies. Bien sûr, il y a des luttes significatives, notamment en France, à l'instar de celles initiées au printemps 2006 par la jeunesse étudiante contre le CPE. Au niveau idéologique et politique, on peut même considérer que le libéralisme est mis en difficulté : le malaise dans la mondialisation nettement établi en France dès le tournant des années 2000 [ROZES, 2001] s'est ainsi transformé en refus de l'Europe libérale lors du référendum de mai 2005 sur le projet de Traité constitutionnel Européen. En dépit de ce nouveau climat, la capacité du salariat à mener des combats tant au niveau des entreprises qu'à une échelle plus large reste en recul très net par rapport aux années 1970 [Glyn, 2006]. La perte de près de 4 points des salaires par rapport au capital dans les pays du G10 depuis 1975 (graph 1) témoigne de cette dégradation sensible de la position des salariés par rapports aux actionnaires. La persistance d'un chômage de masse (graph 2), d'autant qu'il ne mesure que partiellement le sous-emploi ou l'absence de travail, est un autre élément structurant de cet affaiblissement.

Le recul du travail face au capital est contemporain de l'affirmation du néolibéralisme, une nouvelle période du capitalisme caractérisé par une recherche multidimensionnelle d'accroissement du taux de profit et la mise en place de nouvelles logiques productives [Dumenil et Levy, 2006 ; Chesnais, 1997; Piore et Sabel, 1984 ; Crotty, Epstein and Kelly, 1998 ; Dickens, 1998 ; Locke, Kochan et Piore, 1995 ; Boyer, 1996]. Le nouveau capitalisme [Plihon, 2003] émerge sous l'effet de deux grandes forces : les nouvelles technologies et la globalisation. Cette nouvelle donne produit un système de contraintes et d'opportunités qui conduit les entreprises à transformer profondément les relations productives. D'un côté, les nouvelles technologies permettent une coordination moins hiérarchisée et une décentralisation de l'information ce qui donne naissance à des « entreprises réseaux » [Reich, 1997] et facilite l'externalisation d'activités ne correspondant pas au cœur de compétence de la firme. D'un

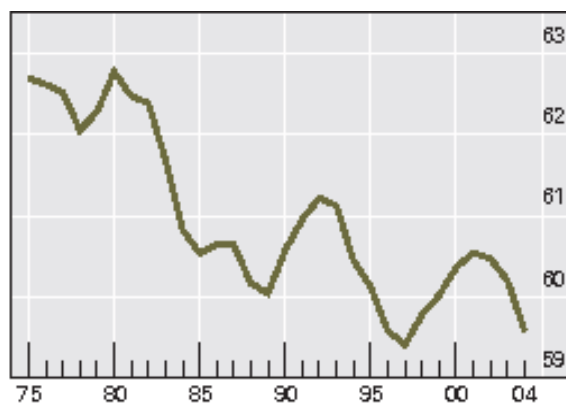
1 Maître de Conférences à l'IUT A de l'université Lyon 1, chercheur au CEPN Paris 13 et au CEMI EHESS.

autre côté, la libéralisation financière a permis le rétablissement du primat du pouvoir des actionnaire et de la « shareholder value » (la création de valeur pour les actionnaires). Cette évolution impose aux directions d'entreprise une contrainte accrue de rentabilité à court terme qui a notamment pour conséquence de les faire réagir de manière brutale à la moindre dégradation de leurs résultats [Artus et Virard, 2005].

Le primat de la shareholder value et les ressources organisationnelles apportées par les nouvelles technologies vont d'autant mieux saper la capacité de résistance des travailleurs au niveau microéconomique que le contexte macroéconomique est défavorable aux salariés. Les politiques monétaires antiinflationnistes d'inspiration monétaristes et autrichiennes entravent la progression des salaires [BIS, 2006] et correspondent à un arbitrage en défaveur de l'emploi. La constitution puis la persistance d'une armée de réserve dans les pays développés est aggravée par l'internationalisation productive. Celle-ci inscrit la surabondance de la main d'œuvre comme une donnée stable sur le moyen long terme. En effet, le processus de mondialisation et l'ouverture aux investissements étranger et au commerce international de pays comme la Chine et l'Inde connecte au marché mondial un immense réservoir de main d'œuvre. Une étude de la banque asiatique pour le développement [Asian Development Bank, 2006] établit ainsi à 500 millions le nombre de travailleurs actuellement au chômage ou sous employés dans la région.

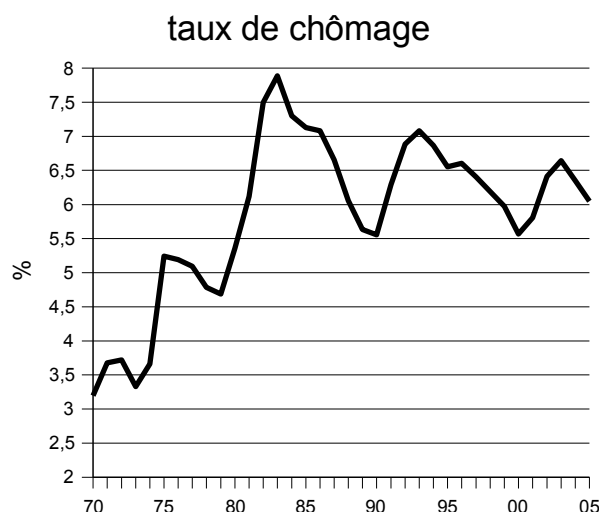
Cet article mobilise une analyse microéconomique marxiste pour éclairer l'évolution de la capacité de résistance des salariés des pays développés au cours de la période de montée en puissance du néolibéralisme qui s'étend des années 1970 à nos jours. Plus précisément, il s'agit de développer l'hypothèse selon laquelle la dislocation de la firme fordiste et l'internationalisation productive ont permis l'enracinement d'un mécanisme de type *diviser pour mieux régner* qui affaiblit durablement les capacités de lutte du salariat.

graph 1. Part des salaires dans la valeur ajoutée pour les pays du G 10² (source BIS, 2006, www.bis.org)



2 Le Groupe des Dix est se compose de onze pays industriels (Allemagne, Belgique, Canada, Etats-Unis, France, Italie, Japon, Pays-Bas, Royaume-Uni, Suède et Suisse) -

graph. 2. Évolution du taux de chômage dans les pays du G7 depuis 1970 (données OCDE - *Economic Outlook No 79* ; élaboration propre)



2. Diviser pour mieux régner, une approche microéconomique distributive

2.1. L'analyse microéconomique marxiste du procès de production

Dans un article publié en 1985 dans l'*American Economic Review*, Samuel Bowles explicite la spécificité de l'approche marxiste au niveau microéconomique par rapport à la théorie walrassienne et aux théories néoinstitutionnalistes de l'entreprise [Coriat et Weinstein, 1995]. L'approche marxiste récusé l'idée d'une symétrie entre travail et capital qu'elle soit exprimée dans le cadre de l'économie néoclassique standard [Samuelson, 1957, p. 894] ou dans le cadre de d'une vision de la firme comme un nœud de contrat [Jensen et Meckling, 1976]. Bowles qualifie la Théorie des Coûts de Transaction [Coase, 1937 ; Williamson, 1980, 1985] de neohobessienne et ne la considère pas contradictoire avec une analyse marxiste : il existe bien un conflit entre rationalité individuelle (opportunisme) et rationalité collective susceptible de justifier le recours à la coordination hiérarchique au sein de la firme de préférence à la coordination marchande. Ce n'est cependant pas la question qui intéresse principalement l'analyse marxiste ; celle-ci se focalise sur le conflit collectif qui découle de la propriété privée des moyens de production. Partant du fait que travailleurs et employeurs ont des optimum opposés en ce qui concerne le niveau des salaires et le niveau de l'effort de travail, l'analyse microéconomique du conflit de classe porte sur le commandement du processus production et ses implications distributives.

Le cœur du modèle microéconomique marxiste comporte trois propositions essentielles.

La première concerne le changement technique qui reflète, au moins en partie, une expression des intérêts de classe et ne constituent donc pas une solution efficiente au problème de la rareté. Les capitalistes (les propriétaires ou leurs représentants) lorsqu'ils sélectionnent des méthodes de production préfèrent en effet généralement renoncer à des améliorations d'efficacité pour maintenir leur pouvoir sur les travailleurs, notamment par un processus de déqualification des ouvriers [Noble, 1984 ; Braverman, 1974].

La seconde proposition correspond au mécanisme de l'armée industrielle de réserve [Marx, 1867] et pointe le rôle essentiel du chômage involontaire dans la définition du rapport de force entre travail et capital : ce mécanisme se traduit notamment par une relation inverse entre taux de chômage et rythme de progression des salaires réels [Kalecki, 1943 ; Boddy and Crotty, 1975 ; Goodwin, 1967]. Il existe également une interprétation post-keynésienne du chômage du fait de son rôle disciplinaire sur la force de travail [Schapiro and Stiglitz, 1984].

La troisième proposition que nous allons maintenant détailler concerne le mécanisme *diviser pour mieux régner*.

2.2. Diviser pour mieux régner, une explication économique des discriminations

Dans la lignée des analyses de Marx sur la division en deux camps hostiles des prolétaires anglais et des prolétaires irlandais [Marx, 1870], une série de travaux ont mis en évidence les bénéfices que peuvent retirer les employeurs des discriminations en terme de dégradation du pouvoir de négociation des salariés [Edwards, Gordon and Reich, 1982 ; Gintis, 1976 ; Roemer, 1978 et 1979]. Bowles [1985] synthétise ce modèle « diviser pour mieux régner » de la façon suivante :

1. Un employeur discrimine lorsqu'il fait une offre différente en terme de salaire et d'intensité de surveillance du travail à des individus qui se différencient par certaines caractéristiques (sexe, âge, origine ethnique...) mais qui ont des capacités productives et une propension à travailler équivalente.
2. Les travailleurs ont la possibilité de coopérer pour rendre la surveillance plus difficile, plus coûteuse mais aussi de diminuer l'intensité ou même d'interrompre le travail dans le cas où l'employeur traite un de leurs collègues de manière injuste ou de manière contraire aux intérêts des autres travailleurs.
3. La capacité des travailleurs à coopérer et notamment à former des syndicats varie positivement selon leur degré d'unité.
4. Cette unité dépend de conditions sociales générales extérieures à la firme mais elle est aussi influencée par les politiques de la firme en terme de recrutement et de paie. En effet, si les salaires et les conditions de surveillance du travail sont

identiques, les opportunités pour des négociations communes face à l'employeur seront renforcées et des sentiments qui divisent tels que l'envie et la distinction individuelle seront atténués. Inversement, des salaires et des modalités de surveillance distincts selon les différents groupes de travailleurs (en particulier par groupes composés en fonction des différentes origines ethniques, sexes, âges et autres caractéristiques particulières) les employeurs auront davantage de possibilités de négocier séparément avec chaque groupe et de nourrir la compétition, l'envie voire même l'hostilité entre les différents groupes et ainsi décourager l'unité.

5. Une stratégie de division de la part de l'employeur permet de réduire le pouvoir de négociation des travailleurs et donc de réaliser des gains économiques en diminuant le niveau moyen des salaires mais aussi en diminuant les coûts de surveillance. Cette stratégie prend toute sa force lorsqu'elle peut s'appuyer sur l'existence d'une « armée de réserve ». La capacité réduite des salariés de s'opposer à des licenciements implique un accroissement du risque individuel de licenciement et donc une plus forte incitation au travail pour chacun, ce qui se traduit pour l'employeur par un gain du fait de l'accroissement du travail individuel fournit par période de temps de travail acheté.

L'enjeu n'est pas ici d'évaluer les apports et les limites du raisonnement pour analyser les discriminations et les segmentations du marché du travail [Ghirardello, 2006]. Il s'agit en revanche de montrer que le mécanisme décrit peut être mobilisé pour comprendre l'affaiblissement des résistances au travail au sein du capitalisme néolibéral.

3. Un changement de paradigme dans les relations industrielles

3.1. Le démantèlement de la firme fordiste

A partir des années 1990, la firme fordiste caractérisée par un degré d'intégration et de diversification relativement élevé ainsi qu'une forme de relation salariale assurant une relativement forte homogénéité du salariat sont fortement remis en cause [Boyer et Durand, 1993 ; Boyer, 1996]. Avec le passage de la production de masse à la production flexible [Piore and Sabel, 1984], les grandes firmes aux Etats-Unis, en Europe et au Japon ont suivi des stratégies de recentrage sur des compétences clés [Batsh, 2002]. Après une période de restructuration défensive dans un contexte de crise de leur profitabilité, les grandes firmes ont opté pour une spécialisation de leur activité afin de réduire leurs coûts afin de répondre à la pression financière croissante. Parallèlement, la relation salariale a évolué avec notamment une croissance du travail à temps partiel, de l'interim, du travail indépendant dans l'orbite des

grandes firmes, des contrats à durée déterminée et des stages. Au final, les pratiques d'externalisation et de contrats précaires font émerger un nouveau modèle d'emploi davantage segmenté [Baudry, 2003]. On trouve au centre les marchés internes du travail (les salariés bénéficiant d'un CDI, eux même soumis à des procédures plus individualisée) qui correspondent aux compétences distinctives de la firme puis, autour, les salariés temporaires et indépendants. Enfin, les salariés de firmes périphériques réalisent des activités qui sont jugées moins cruciales. Précarisés, éclatés et soumis à une autonomie contrôlée, les travailleurs font face à une intensification de leurs activités productives source de nouvelles pathologies [Coutrot, 1999 ; Bejean, Sultan-Taieb et Trontin, 2004].

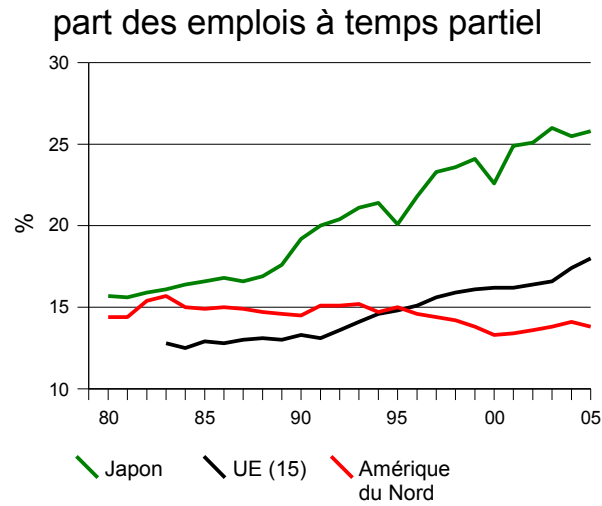
Divers travaux attestent que ce mouvement de désintégration de la firme fordiste et d'éclatement du salariat est facteur d'affaiblissement de l'action collective. Ainsi, au niveau du secteur de l'automobile - l'industrie typique du fordisme – le sentiment d'appartenance à la classe ouvrière recule [Beaud et Pialoux, 1999] ; Bouquin [2006] montre que la dégradation de la position des salariés et de leurs syndicats depuis les années 1980 renvoient à cette double détermination : plus grand éclatement des structures productives et hétérogénéisation des normes d'emploi.

3.2. Hétérogénéisation des normes d'emplois et déconcentration productive

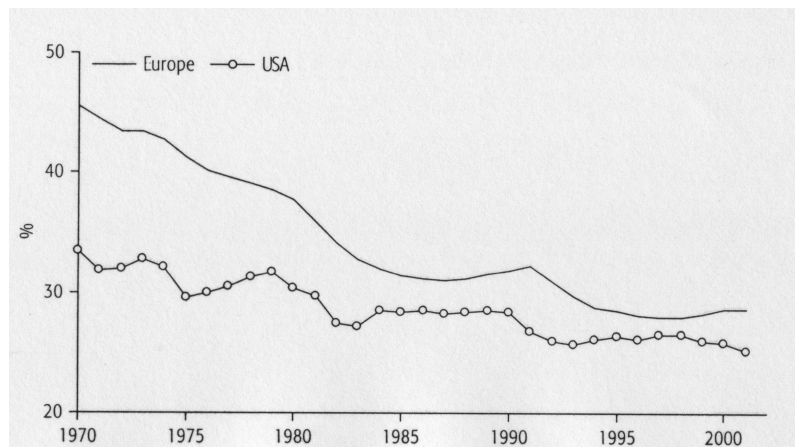
Le lien entre reconfiguration du tissu productif, l'évolution des conditions d'emploi et l'affaiblissement des capacités de lutte des salariés ressort d'une étude de l'INSEE sur l'implantation syndicale [Leclair et Petit, 2004]. Les auteurs montrent que les établissements couverts par une délégation syndicale se caractérisent par des salaires plus élevés mais par une moindre présence des femmes. Cela ne vient pas tant du fait que les syndicats organiseraient plus facilement les hommes que les femmes, mais plutôt des caractéristiques des emplois qu'occupent les femmes. A partir d'une revue de la littérature, Plusieurs déterminants de l'implantation syndicale sont évoqués : l'existence ou non d'une tradition syndicale, la relation croissante entre besoin de structuration des rapports sociaux et taille de l'entreprise mais aussi le statut des salariés. Sur ce dernier point, il apparaît que le taux de syndicalisation des salariés à temps complet est plus élevé que celui des salariés à temps partiel de même qu'il est plus difficile d'implanter une structure syndicale sur les postes caractérisés par un important turn over.

Le développement du temps partiel en Europe et au Japon (graph 3) et l'évolution spectaculairement opposée de l'emploi masculin dans l'industrie (graph 4) et de l'emploi féminin dans les services (graph 5) renvoient ainsi bien à ce démantèlement de la relation salariale fordiste.

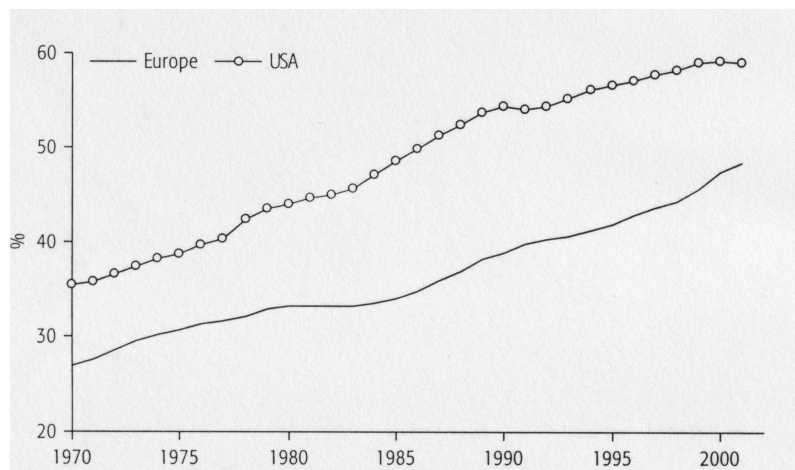
graph. 3. Evolution de la part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total pour les principales économies (données OCDE ; élaboration propre)



graph. 4. Evolution de la part des hommes employés dans l'industrie par rapport à la population masculine en âge de travailler (source : Glyn , 2006 à partir de données OCDE)



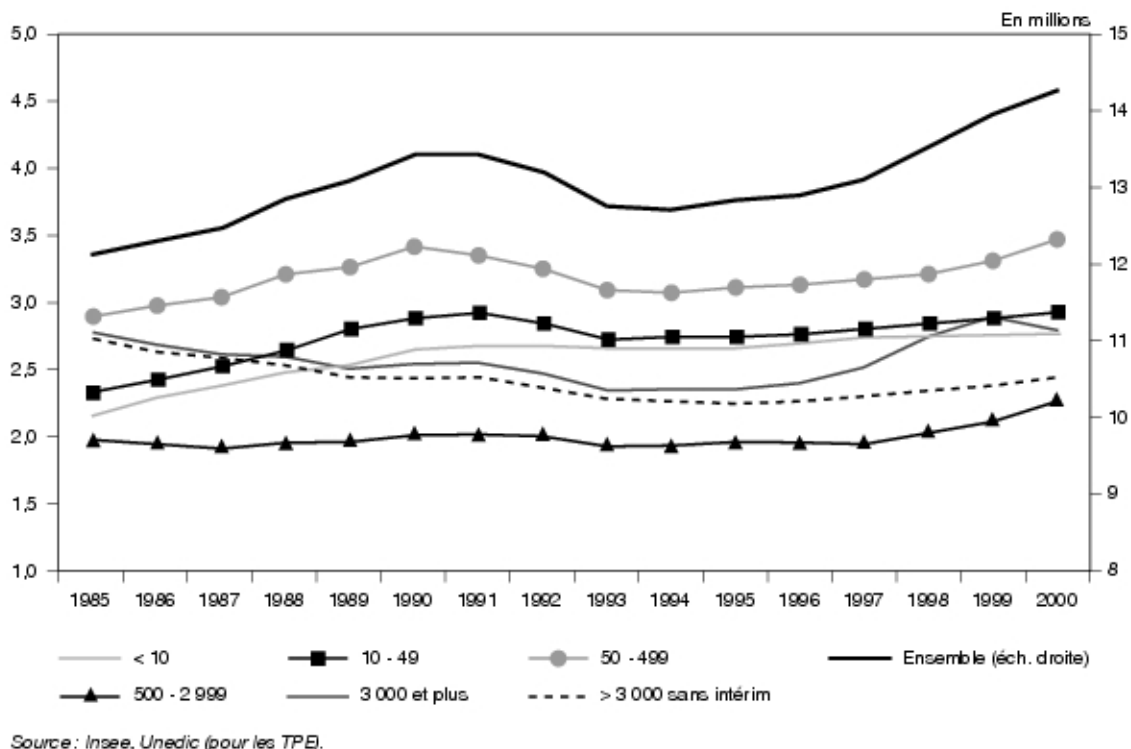
graph. 5. Evolution de la part des femmes employées dans les services par rapport à la population féminine en âge de travailler (source : Glyn , 2006 à partir de données OCDE)



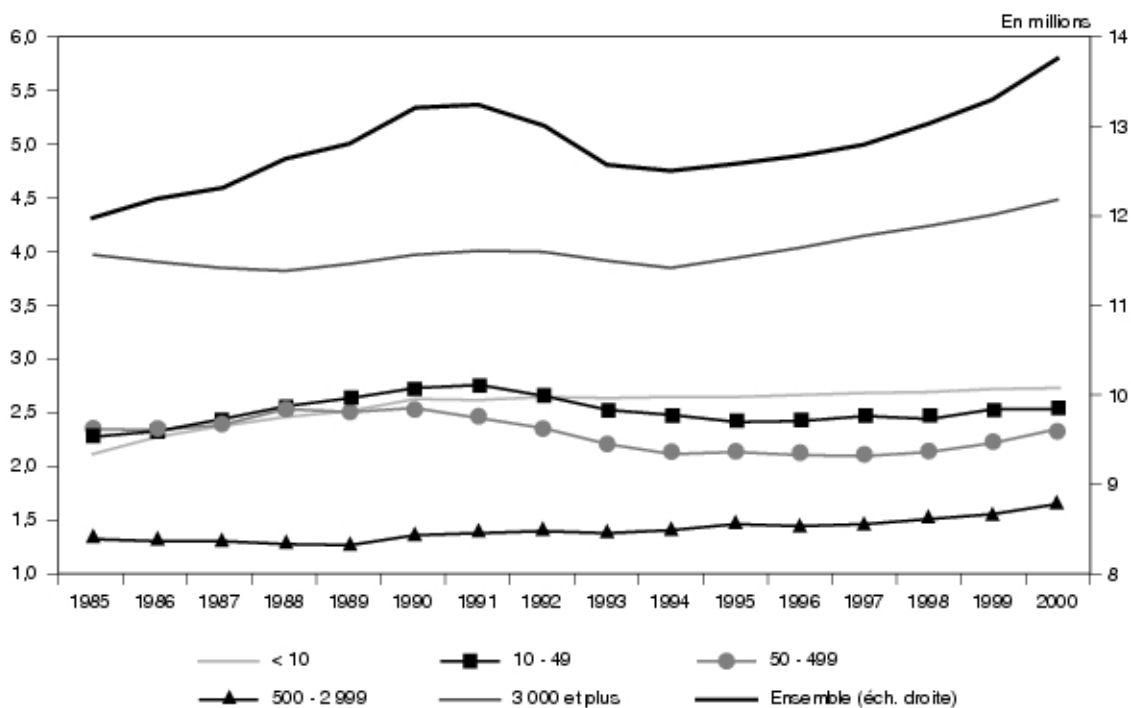
Concernant, la déconcentration productive le fait est également bien établi. Prenons le cas de la France [Vergeau et Chabanas, 1997 ; Picart, 2004]. Le graphique 6 montre que sur la période 1985-2000 l'augmentation des effectifs décroît avec la taille de l'entreprise. C'est l'emploi dans les petites et les moyennes entreprises qui progresse principalement jusqu'en 1993. A partir de 1997, on observe un sursaut des grandes entreprises mais il est dû au développement de l'interim. Dans leur ensemble, les grandes entreprises ne font donc qu'interrompre leur déclin à partir de 1994. Les grandes concentrations ouvrières qui faisaient la force de frappe des syndicats sont touchées de plein fouet.

Au niveau des groupes en revanche (graph 7), le déclin de la fin des années 1980 semble nettement enrayé dans la seconde moitié des années 1990 avec une progression de l'emploi dans les grands groupes, notamment à travers l'absorption des PME les plus dynamiques [Boccarda, 1998]. Cette évolution confirme ainsi l'analyse faite de l'extension de la firme réseau qui combine les avantages de la grande taille en terme de pouvoir de marché et de capacité d'innovation et, en même temps, celui de la petite taille en terme de réactivité et de flexibilité [Moati, 2002 ; Reich, 1997].

graph. 6. Évolution des effectifs par tranche et taille d'entreprise (source : Picart, 2004 à partir de données INSEE /UNEDIC)



graph. 7. Évolution des effectifs par tranche de taille d'entité autonome (groupe ou entreprise indépendante) (source : Picart, 2004 à partir de données INSEE /UNEDIC)



Source : Insee, Unedic (pour les TPE).

La transformation du tissu productif au cours des dernières décennies se caractérise par un double mouvement de déconcentration productive et de concentration accrue du pouvoir de décision. En effet, dans un contexte d'internationalisation croissante, le maintien ou l'accroissement du poids des grands groupes au niveau national suggère bien une concentration du pouvoir économique mondial [Dervieux, 2003]. Les implications de cette évolution pour le travail sautent aux yeux. D'un côté, les salariés étant plus dispersés, leur capacité de mobilisation se trouve affectée. Et ce d'autant plus que le pouvoir économique apparaît plus distant, plus anonyme et donc plus inaccessible en raison de la logique de groupe mais aussi de l'entrée massive dans l'actionnariat des grands groupes d'investisseurs institutionnels dans lesquels il est plus difficile d'identifier la figure du patron. D'un autre côté, ce pouvoir économique plus anonyme est aussi plus puissant du fait de la flexibilité organisationnelle qu'il a acquise, de sa concentration accrue et, comme nous allons maintenant le voir, de sa capacité à construire des stratégies internationales.

4. L'internationalisation des chaînes de valeur et les gains distributifs en faveur du capital

La mondialisation des processus productifs provient de la conjonction de deux éléments : d'une part, la suppression des obstacles à la libre circulation du capital et la libéralisation des flux de biens et services ; d'autre part, la modularisation de la production accélérée par le développement des technologies de l'information et des communications [BERGER, 2006]. Il en découle une asymétrie fondamentale entre un capital très mobile et des

travailleurs qui le sont beaucoup moins [Peoples et Sugden, 2000 ; Andreff, 1996 ; Crotty, Epstein et Kelly 1998 ; Michalet, 1999 ; Rodrik, 1997]. L'internationalisation productive qui nous intéresse ici correspond à une stratégie d'efficience [Dunning, 1993] qui peut prendre la forme d'investissement étrangers ou de développement de relations de sous-traitance internationale. L'objectif des firmes est en premier lieu de diminuer les coûts de production [Spencer, 2006, Trefler, 2005]. On peut cependant avancer que, comme la destruction de la firme fordiste, l'internationalisation productive a un effet distributif : elle affaiblit l'unité des travailleurs ce qui est une source d'accroissement des profits. Les travaux sur les délocalisation apportent un début de validation empirique à cette approche.

4.1. l'affaiblissement de l'unité des travailleurs par l'internationalisation

Peoples et Sugden [2000] soulignent les difficultés déjà notées de longue date à organiser l'action collective des salariés à l'échelle internationale [ILO, 1976]. Aux problèmes organisationnels que posent la nécessité d'inventer des arrangements institutionnels pour des syndicats internationaux s'ajoutent des facteurs plus fondamentaux tels que les différences linguistiques, le racisme ou les différentes religions.

En principe, les problèmes organisationnels devraient pouvoir être surmontés. Les firmes transnationales montrent comment des activités peuvent être organisées même lorsqu'il existe de longues distances. D'une certaine manière d'ailleurs, les organisations syndicales et, plus généralement, les mouvements sociaux ont fortement progressé dans ce sens ces dernières années, en particulier avec l'essor du mouvement altermondialiste. Les problèmes culturels restent cependant importants. Peoples et Sugden soulignent l'asymétrie qui existe à ce propos entre les employeurs dans les différents pays qui doivent s'entendre sur l'objectif de profit alors que les salariés doivent mettre en œuvre un processus beaucoup plus complexe de coopération comme préalable à l'organisation de l'action collective.

Au delà des difficultés liées strictement à l'internationalisation, les formes organisationnelles choisies pour cette internationalisation constituent un des leviers par lequel les firmes peuvent rendre encore plus difficile l'action collective des travailleurs. Pour rendre compte de cela il est utile d'adopter une vision élargie de la firme: Cowling et Sugden [1998] la définissent comme un ensemble de moyens de coordination de la production depuis un centre stratégique de prise de décision qui inclut des relations de marchandes et des relations de commandement. Une telle vision peut être articulée avec la perspective des chaînes de valeur globale : à travers le concept de gouvernance, cette perspective met en avant l'existence de relations de pouvoir asymétriques entre les firmes (entendues ici au sens strict) au sein de processus productif segmentés à l'échelle internationale [Gereffi, Humphrey and Sturgeon, 2005]. L'internationalisation productive correspond ainsi largement au développement de relations de sous-traitance internationales, relations qui n'impliquent pas nécessairement une dilution majeure de la prise de décision et de l'accumulation des profits

[Dickens, 1998, p. 230]. En revanche, cette extension internationale des relations productives rend beaucoup plus difficile l'unité des travailleurs : la prise de conscience du fait qu'ils travaillent sous la direction effective du même centre de décision et pour les mêmes détenteurs de capitaux n'a déjà rien d'évident.

Conformément au mécanisme « diviser pour mieux régner », l'affaiblissement de l'unité des travailleurs est susceptible de faire baisser les salaires et les coûts de surveillance tout en accroissant l'intensité du travail. La réduction du coût du travail que permet le développement de la sous-traitance internationale – et l'augmentation des profits subséquente – peut être ainsi considérée comme un des principaux déterminant de la décision d'externalisation des firmes. La segmentation internationale du marché du travail peut d'ailleurs se coupler avec une perspective de genre : des travaux empiriques montrent en effet que l'externalisation internationale favorise une flexibilisation/déformalisation de la relation de salariale orientée vers l'intégration des populations restées aux marges du salariat, en premier lieu les femmes [Balakrishnan et Sayeed, 2002].

Pour finir sur ce point, il convient de souligner que l'internationalisation des chaînes productives n'implique pas nécessairement le développement de relations de sous-traitance ; divers éléments peuvent contrarier une telle dynamique de déformalisation. Par exemple, si le processus concerné est difficile à transférer en raison de l'absence de compétences disponibles dans le pays visé, des incertitudes planant la stabilité de la relation de sous-traitance envisagée ou parce que la maison mère ne veut pas externaliser certains savoir-faire afin de préserver son avantage compétitif [Hennart, 2000]. Les avantages que retire la firme des difficultés qu'ont les travailleurs pour réaliser leur unité dès lors que la force de travail est divisée en différents pays peuvent ainsi s'avérer suffisants au regard des coûts qu'impliquent la mise en place de relations de sous-traitance.

4.2. un début de validation empirique : les travaux sur les délocalisations

Les délocalisations d'emploi depuis les pays développés vers les pays à bas salaires connaissent une accélération sensible depuis les années 1990 [Mouhoud, 2006]. Si dans un premier temps, seul le secteur industriel a été touché, les activités de services sont désormais de plus en plus concernées par ce type de stratégie suivie par les firmes afin d'accroître leur compétitivité par la diminution de leurs coûts. Accréditant ce constat, plusieurs analyses se sont récemment intéressées à la question des délocalisations et anticipent pour la plupart une amplification de cette tendance, [OMC, 2005 ; UNCTAD, 2004 ; Besson et Durand, 2006 ; Arthuis, 2005 ; Fontagne et Lorenzi, 2004; Mc Kinsey, 2005].

De nombreux auteurs soulignent que la mise en concurrence des salariés du Nord vis-à-vis des travailleurs de pays à bas salaires contribuent à diminuer radicalement le pouvoir de négociation des salariés exposés vis-à-vis des employeurs [Artus et Virard, 2005 ; Berthaud et

Chanteau, 2006 ; Boyer, 1996 ; Chesnais, 1997 ; Crotty *et alii*, 1998 ; Joshua, 2006 ; Mankiw et Swagel, 2005 ; Rodrik, 1997]. L'existence de la seule possibilité de délocalisation constitue ainsi un moyen efficace pour affaiblir la position des salariés. A l'instar du chantage à la délocalisation en République Tchèque exercé par la direction du groupe Bosch vis-à-vis des salariés de l'usine de Venissieux au cours de l'été 2004, plusieurs exemples récents ont montré la capacité des employeurs à obtenir des salariés une diminution des salaires et/ou un accroissement de leur temps de travail sans contrepartie financières. L'accroissement et la montée en qualification des métiers exposés aux délocalisations [Forrester, 2004 ; Pujals, 2005] a pour conséquence d'étendre l'effet *diviser pour mieux régner* résultant de l'internationalisation.

On peut également pointer un effet cumulatif de segmentation accrue du salariat du fait des internationalisations productives : les salariés d'activités délocalisables sont affectés directement par leur mise en concurrence vis-à-vis des salariés du sud ; indirectement, les changements organisationnels liés aux délocalisations d'activités de services impliquent un plus grand besoin de compétences linguistiques et de communication, ce qui crée un risque supplémentaire de marginalisation économique pour ceux qui ne les ont pas [European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions, 2004].

conclusion

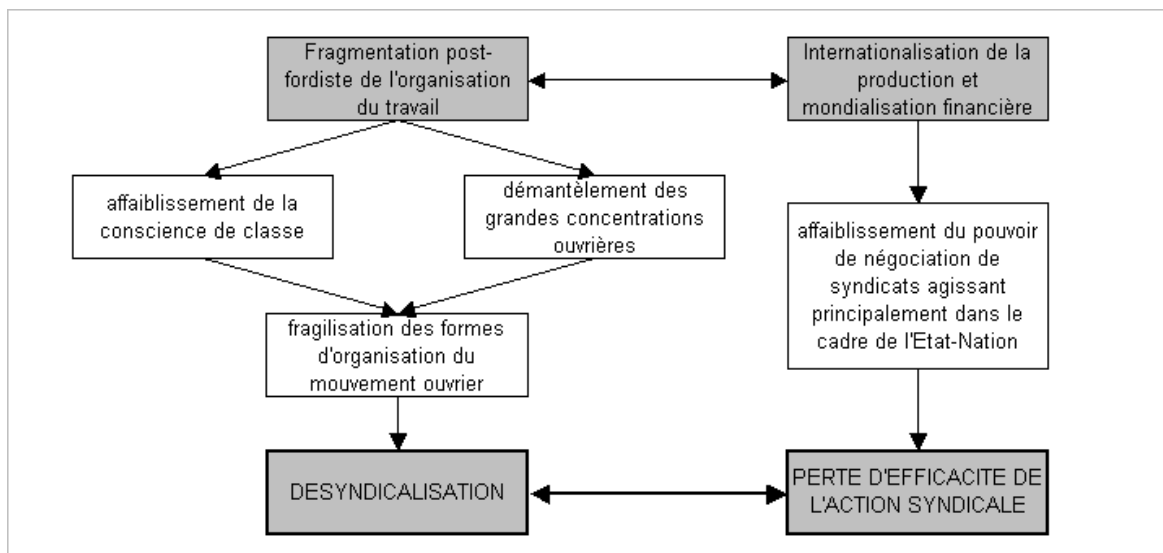
Depuis le milieu des années 1970, le rapport de force des salariés des pays développés vis-à-vis du capital s'est considérablement dégradé avec une déformation défavorable du partage de la valeur ajoutée, la stabilisation d'un chômage et d'un sous-emploi de masse.

Nous avons développé l'hypothèse selon laquelle cette situation résulterait en partie de la capacité du capital à imposer une nouvelle organisation productive renforçant au niveau microéconomique son pouvoir de négociation vis-à-vis du salariat. L'analyse marxiste en terme de *diviser pour mieux régner* a permis de mettre en évidence une dynamique en deux temps. Jusqu'à la fin des années 1980, le capital est dans une phase de rétablissement de son taux de profit et de restructuration défensive face au ralentissement économique : les licenciements massifs et les privatisations contribuent à miner les places fortes des syndicats tandis qu'un discours mobilisateur autour de l'appartenance au collectif entreprise et l'intégration des valeurs d'autonomie, d'initiative et de créativité [Boltanski et Chiapello, 1999] amorcent la constitution d'une nouvelle identité pour les travailleurs légitimant la « bataille de la compétitivité ». Dans les années 1990, l'essor des technologies de l'information et des communications et la pression accrue des acteurs financiers conduisent à la stabilisation d'une nouvelle forme d'organisation productive post-fordiste dont la firme réseau et l'internationalisation des chaînes de valeur sont des éléments essentiels.

Du point de vue du rapport de force capital-travail, cette nouvelle donne implique un

éclatement géographique du salariat et une forte segmentation des statuts qui est une source de gains distributifs pour le capital. Comme le montre le schéma 1, le mouvement ouvrier a subi ainsi un processus cumulatif de morcellement de sa base sociale et d'inefficacité croissante de son action.

Schéma 1. Mutations économiques et affaiblissement du mouvement ouvrier fordiste



Plus qu'une analyse pessimiste sur les capacités du travail à développer des résistances et à conquérir de nouveaux droits, cette analyse suggère que les mutations du capitalisme contemporain s'accompagnent d'un renouvellement des formes de lutte des salariés. Si la grève demeure une arme, les modalités de son organisation doivent s'adapter et elle doit s'articuler avec d'autres instruments pour regagner en efficacité. L'essor du mouvement altermondialiste et l'évolution que l'on constate dans la période récente en France semble conforter ce diagnostic [Denis, 2005]. Les travaux de la DARES [2006] montrent ainsi que la conflictualité au travail s'est plutôt accrue au début des années 2000 : la grève durable recule comme moyen d'action, mais les conflits prennent d'autres formes (pétitions, bref débrayages, prise de parole publique et plus rarement actions coup de poing) et s'appuient sur leur médiatisation. A partir de ces formes émergentes, le renforcement et la stabilisation des modalités organisationnelles d'un mouvement salarial post-fordiste constituent une des clés d'un renversement durable du rapport de force favorable au capital établi par le néolibéralisme.

Bibliographie

- Arthuis J. (2005), *Rapport d'information, Commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la globalisation de l'économie et les délocalisations d'activité et d'emplois*, Sénat, Annexe au procès-verbal de la séance du 22 juin 2005, 104 p.
- Artus P. et M.-P. Virard (2005), *Le capitalisme est en train de s'autodétruire*, La Découverte, Paris, 142 p.
- Asian Development Bank (2006), *Labor Markets in Asia: Issues and Perspectives*, Copublished with Palgrave Macmillan Limited, summary: <http://www.adb.org/Documents/Books/Labor-Markets/default.asp>
- Andreff W. (1996), « La déterritorialisation des firmes multinationales: firmes globales et firmes réseau », *Cultures et Conflits* (21-22), <http://www.conflits.org/document161.html#ftn9>

- Andreff W. (2003), *Les Multinationales Globales*, La Découverte, coll. « repères », Paris, 123 p.
- Balakrishnan R. and A. Sayeed (2002), « Why Do Firms Disintegrate? Towards and Understanding of the Firm Level Decision to Sub-Contract and Its Impact on Labor », *CEPA Working Paper* (2002-12), August, Center of Economic Policy Analysis, New School University, New-York, 24 p.
- Batsh L. (2002), *Le capitalisme financier*, La Découverte, coll. « Repères », Paris.
- Beaud S. et M. Pialoux (1999), *Retour sur la condition ouvrière*, Fayard, Paris, 1999, 468 p.
- Bejean S., H. Sultan-Taieb et C. Trontin (2004) « Conditions de travail et coût du stress : une évaluation économique. » *Revue française des affaires sociales*.
- Berger S. (2006), *Made in monde*, Seuil, Paris, 357 p.
- Berthaud P. et Chanteau J-P. (2006), « Etats et firmes transnationales: quels choix de mondialisation (enjeux d'un régime international) ? », in P. Berthaud et G. Kebabdjian (eds), *La question politique en économie internationale*, La Découverte, coll. Recherches, Paris, p. 273-284.
- Besson F. et C. Durand, "Les délocalisations de services : quels enjeux pour les politiques publiques ? », *document de travail du CEPN*, 2006-11, 29 p.
- B.I.S. (2006), 76th Annual Report, disponible en ligne <http://www.bis.org/publ/annualreport.htm>
- Boccaro F. (1998), "Emploi: mythe des PME et réalité des groupes", *Économie et statistique*, 319-320.
- Boddy R. and J. Crotty (1975), "Class Conflict and Macro-Policy: the Political Business Cycle", *Review of Radical Political Economics*, spring, 7, p. 1-19.
- Boltanski L. et E. Chiapello (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, coll. « NRF essais », Paris.
- Bouquin S. (2006), *La valse des écrous*, Syllepse, Paris, 306 p.
- Boyer R. (1996), "The changing status of industrial relations in a more interdependent world : An interpretation and agenda for further research », *Couverture Orange*, 9619, CEPREMAP, <http://ideas.repec.org/s/cpm/cepmap.html>
- Boyer R. et J.-P. Durand, *L'après-fordisme*, Syros, coll. « Alternatives Économiques », Paris, 1993, 176 p.
- Bowles S. (1985), «The Production Process in a Competitive Economy: Walrasian, Neo-Hobbessian and Marxian Models», *American Economic Review*, 75, pp. 16-36.
- Braverman H. (1974), *Labor and Monopoly Capital*, *Monthly Review Press*, New-York.
- Chesnais F. (1997), *La mondialisation du capital*, Syros, Paris, 333 p.
- Coase R. (1937), « The Nature of the Firm », *Economica*, vol. 16 n° 4, 1937, pp. 386-405.
- Cohen D. (2005), "Les effets du commerce international sur l'emploi dans les pays riches", in P. Auer, G. Besse et D. Méda, *Délocalisations, normes du travail et politique d'emploi*, La Découverte, coll. "Recherches", Paris, p. 29-53.
- Coriat B. et O. Weinstein (1995), *Les nouvelles théories de l'entreprise*, Le Livre de Poche, Paris, 218 p.
- Coutrot T. (1999), *Critique de l'organisation du travail*, La Découverte, coll. "Repères", Paris, 121 p.
- Cowling K. and R. Sugden (1998), "The Essence of the Modern Corporation: Markets, Strategic Decision-Making and The Theory of the Firm", 1998, *The Manchester School of Economics and Social Studies*, 66 (1), p 59-86.
- Crotty J., G. Epstein and P. Kelly (1998), « Multinational corporations in the neo-liberal regime », in D. Baker, G. Epstein and R. Pollin, *Globalization and progressive economic policy*, Cambridge University Press, Cambridge, p. 117-146.
- DARES (2006), "Le dialogue social en entreprise", *Premières informations premières synthèses*, 39.1, 22 septembre, 8 p. <http://www.travail.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques/etudes-recherche/publications-dares/premieres-informations-premieres-syntheses/2006-391-dialogue-social-entreprise-une-intensification-activite-institutionnelle-salaries-faiblement-engages-3658.html>
- Denis J.-M. (ed.) (2005), *Le conflit en grève*, La Dispute, Paris, 384 p.
- Dervieux L. (2003), "L'accélération de l'internationalisation des grands groupes français entre 1997 et 2002 », *Économie et Statistique*, 363-364-365, p. 191-2006.
- Dickens P. (1998), *Global Shift, Transforming the World Economy*, Guildford Press, New-York.
- Dunning J.H. (1993), *Multinational Enterprises and the Global Economy*, Addison Welsey Publishing Co., Wokingham, xvi-687 p.
- Dumenil G. et D. Levy (2006), *Crisis y salida de crisis - Orden y desordenes neoliberales*, <http://www.jourdan.ens.fr/levy/livres.htm>
- Edwards R., D. Gordon and M. Reich (1982), *Segmented Work, Divided Workers ; The historical transformation of Labor in the United States*, Cambridge University Press, Cambridge.
- European Foundation For Improvement of Living and Working Conditions (2004), *Outsourcing of ICT and Related Services in the UE*, Dublin, 39 p. www.emcc.eurofound.eu.int
- Fontagne L. et J-H Lorenzi (2004), « Désindustrialisation-Délocalisations », *Rapport du CAE*, novembre.
- Forrester Research (2004), « Two-Speed Europe: Why 1 Million Jobs Will Move Offshore », August 18, Cambridge, MA.
- Gaffard J-L. et M. Quere (2005), « Délocalisations : simple affaire de concurrence ou problème de politique économique ? », *Revue de l'OFCE*, 94, p.193-210.
- Garreau A. et M. Collet, *La délocalisation industrielle vers les pays à faible niveau de salaire: limites et contraintes*, Chambre de commerce et d'industrie de la ville de Paris, 1997.
- Gereffi G., J. Humphrey et T. Sturgeon (2005), « The governance of global value chains », *Review of International Political Economy*, 12 (1), February, pp. 78-104.

- Ghirardello A. (2006), "Inégalités de « classes » et inégalités de « races » : quels enjeux pour les politiques sociales ? ", Colloque international *Etat et régulation sociale*, Paris, 11, 12 et 13 septembre.
- Gintis H. (1976), « The Nature of the Labor Exchange », *Review of Radical Political Economics*, Summer, 8, p. 36-54.
- Glyn A., *Capitalism Unleashed*, Oxford University Press, Oxford, 2006, 234 p.
- Goodwin R. (1967), « A Growth Cycle », in C. H. Feinstein (ed), *Capitalism and Economic Growth*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Hennart J. F. (2000), Transaction costs theory and the multinational enterprise", in C. PITELIS and R. SUDGEN, *The nature of the transnational firm*, Routledge, London and New-York, p. 72-117.
- ILO (1976), *Multinationals in Western Europe: The Industrial Relations Experience*, ILO, Geneva.
- Jensen M.C. and W. H. Meckling (1976), "Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Cost and Ownership Structure", *Journal of Financial Economics*, 3(4).
- Joshua I. (2006), « délocalisations: craintes excessives ou péril en la demeure », Document de travail, 19 p., <http://hussonet.free.fr/isydeloc.pdf>
- Kalecki M. (1943), « Political Aspects of Full Employment », *Political Quarterly*, October-December, 14, p. 322-330.
- Korzeniewicz R. and W. Martin, (1994), « The Global Distribution of Commodity Chains » in G. Gereffi and W. Korzeniewicz (eds), *Commodity Chains and Global Capitalism*, Preager, Wesport.
- Lahille E., C. Plichon, C. Vadcar et B. Weber (1995), « les principales causes des délocalisations » in E. Lahille (ed), *Au-delà des délocalisations. Globalisation et internationalisation des firmes*, Chambre de commerce et d'industrie de Paris, Collection « Entreprise et perspectives économiques », Economica.
- Leclair M. et P. Petit (2004), « Présence syndicale dans les établissements : quel effet sur les salaires masculins et féminins ? », *Économie et statistique*, 371, p. 23-47. http://www.insee.fr/fr/ffc/Fiche_doc.asp?doc_id=1335&path=&zip=
- Locke R., T. Kochan and M. Piore (1995), *Employment relations in a changing world economy*, MIT Pres, Cambridge.
- Mankiw G. et Swagel P. (2005), « The Politics and Economics of Offshore Outsourcing », *AEI Working Papers*, 122, December 7, American Enterprise Institute, 49 p. http://www.aei.org/publications/pubID.23536/pub_detail.asp
- Marx K. (1867), *Le capital*, Livre I, sections I à IV, Flammarion, coll. « Champs », Paris, 1985.
- Marx K (1870), « L'internationale et un pays dépendant, l'Irlande », Lettre à Meyer et Vogt in *Le parti de classe, Tome 2: Activité, organisation*. Paris : François Maspero Éditeur, Collection « Petite collection Maspero », 1973. Edition électronique : <http://marxists.org/francais/marx/works/00/parti/kmpc062.htm>
- Mathieu C. et H. Serdyniak (2005a), « Face aux délocalisations, quelle politique économique en France ? », *Revue de l'OFCE*, vol. 94, p.161-192.
- Mathieu C. et H. Serdyniak (2005b), « Délocalisations et emploi. Quel bilan ? Quelle politique économique. Synthèse du débat organisé par l'OFCE le 14 mars 2005 », *Revue de l'OFCE*, vol. 94, p.241-278.
- McKinsey Global Institute (2005), « Comment la France peut-elle tirer parti des délocalisations de services », Juin, 25p.
- Michalet C. A. (1999), *La séduction des nations ou comment attirer les investissements*, Economica, Paris.
- Moati P., *L'entreprise du XXIème siècle*, Edition de l'Aube, coll. "Monde en cours", Paris, 240 p.
- Mouhoud E.M., *Mondialisation et délocalisation des entreprises*, La Découverte, coll. "Repères", Paris, 122 p.
- Noble N. (1984), *Forces of Production*, Knopf, New-York, 409 p.
- OCDE (2006), *Economic Outlook*, n° 79, Source OECD, <http://hermia.sourceoecd.org>
- OMC (2005), « Les délocalisations de services: évolution récente et perspective", in *Rapport sur le commerce mondial 2005*, p.291-332.
- Peoples J. and R. Sugden (2000), « Divide and Rule by Transnational Corporations », in C. Pitelis and R. Sugden (eds), *The Nature of the Transnational Firm*, Routledge, London, pp. 174-192.
- Picart C. (2004), "Le tissu productif : renouvellement à la base et stabilité au sommet", *Économie et Statistiques*, 371, pp. 89-108.
- Piore M. et C. Sabel (1984), *The second industrial divide*, Basic Books, New-York, 355 p.
- Pitelis C. and R. Sugden (2000) (eds), *The nature of the transnational firm*, Routledge, London and New-York, 224 p.
- Plihon D., *Le nouveau capitalisme*, La Découverte, coll. « Repères », Paris, 123 p.
- Pujals, G. (2005), « Délocalisations et externalisations dans le secteur financier », *Revue de l'OFCE*, vol. 94, p.211-238.
- Reich R. (1997), *L'économie mondialisée*, Dunod, Paris.
- Rodrik D. (1997), « Has globalization gone too far ? », *Institute for International Economics*, Washington, p. 16-27.
- Roemer J. (1979), « Divide and conquer: Micro Foundations of the Marxian Theory of Discrimination », *Bell Journal of Economics*, Autumn, 10, 695-705.
- Roemer J. (1978), "Differentially Exploited Labour : A Marxian Theory of Discrimination", *Review of Radical Political Economics*, 10 (2), 1978, pp. 43-53.
- Rozès S. (2001), "Malaise dans la mondialisation", *Contretemps*, 2, pp. 47-54.
- Samuelson P.(1957) « Wage and Interest: A Modern Dissection of Marxian Economic Models », *American Economic Review*, December, 47, p. 884-912.
- Schapiro C. et J. Stiglitz (1984), "Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device", *American Economic*

Review, 74, pp. 433-444.

Spencer B. J. (2006), "International Outsourcing and Incomplete Contracts", *NBER Working Papers*, n° 11418.

Trefler D. (2005), "Policy Responses to the New Offshoring: Think Globally, Invest Locally", *Industry Canada Working Paper*, March, 42 p. Disponible à :

http://www.rotman.utoronto.ca/~dtrefler/papers/Trefler_Outsourcing_Industry_Canada_2005.pdf

UNCTAD (2004), *World Investment Report. The shift toward services*, United Nations, Genève and New-York.

Vergeau G. et Chabanas N. (1997), "Le nombre de groupes d'entreprises a explosé en quinze ans", *INSEE Premières*, 553, novembre.

Williamson O. (1980), "The organization of work", *Journal Economic Behavior and Organization*, march, 1, p. 5-38.

Williamson O. E. (2005), *The Economic Institutions of Capitalism*, The Free Press, New-York, xiv-450 p.